

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah penggerak jalannya sebuah organisasi. Begitu juga dalam sebuah bisnis ataupun perusahaan, maju mundurnya sebuah perusahaan ditentukan oleh besaran sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan menjadi perhatian penting dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Dimana fungsi penting dari manajemen sumber daya manusia, salah satu fungsi penting adalah karyawan. Pembangunan melalui program pelatihan dan pengembangan yang tepat mengacu pada kapasitas karyawan untuk memenuhi standar tingkat kinerja (Elena P, 2000). Apabila karyawan dikembangkan, maka kinerja mereka akan lebih produktif (Chamather, 2006). Karyawan adalah sumber daya penting yang mahal. Dalam rangka mempertahankan pertumbuhan ekonomi dan kinerja yang efektif, untuk mengoptimalkan kontribusi karyawan dengan tujuan dan sasaran organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan secara langsung dengan kerja itu sendiri maupun dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan secara periode tertentu dalam melaksanakan tugas-tugasnya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil

kerja, target, sasaran ataupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dantelah disepakati bersama.

Menurut Sukanto, (1997) kinerja karyawan merukan salah satu perbandingan antara input dan output rasio hasil yang diperoleh terhadap sumber daya. Karyawan merupakan faktor utama untuk kemajuan perusahaan secara keseluruhan dengan memotivasi karyawan dapat menimbulkan komitmen organisasional untuk karyawan bekerja secara maksimal dan menghasilkan pelayanan terbaik sehingga tujuan utama perusahaan dapat tercapai. Dalam sebuah perusahaan, peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangatlah penting. Hal ini berhubungan dengan hasil produksi yang dihasilkan. Jadi terdapat hubungan saling timbal balik. Interaksi individu dengan individu, individu dengan kelompok atau kelompok dengan kelompok. Interaksi sosial antara kelompok-kelompok manusia terjadi antara kelompok tersebut sebagai kesatuan dan kebiasanya tidak menyangkut pribadi anggotanya. Dapat disimpulkan bahwa interaksi sosial adalah hubungan antara individu dengan individu, individu dengan kelompok dan antara kelompok dengan kelompok dan saling tergantung sehingga bisa mengubah atau memperbaiki perilaku individu yang lain.

Pengembangan karyawan adalah salah satu fungsi yang paling penting dari manajemen sumber daya manusia. Pengembangan karyawan berarti untuk mengembangkan kemampuan dari seorang karyawan individu dan organisasi secara keseluruhan sehingga; maka pengembangan karyawan terdiri dari pertumbuhan individu atau karyawan dan keseluruhan karyawan ketika

karyawan organisasi akan mengembangkan organisasi, organisasi akan lebih berkembang dan kinerja karyawan akan meningkat (Elena P. 2000). Oleh karena itu, ada hubungan langsung antara pengembangan karyawan dan kinerja karyawan. Seperti ketika karyawan akan lebih berkembang, mereka akan lebih puas dengan pekerjaan, lebih berkomitmen dengan pekerjaan dan kinerja akan meningkat. Ketika kinerja karyawan akan meningkat, ini akan menyebabkan efektivitas organisasi (Champathes, 2006).

Menurut Thibaut dan Kelly (dalam Ali & Asrori, 2012), interaksi sosial sebagai suatu peristiwa penting yang saling mempengaruhi individu dengan individu lain ketika dua atau lebih individu hadir bersama, mereka menciptakan suatu hasil satu sama lain atau komunikasi satu sama lain.

Dalam kaitannya dengan masalah interaksi sosial dalam kehidupan sosial para karyawan di Indonesia terdapat berbagai organisasi yang mewakili karyawan dalam memenuhi kebutuhan sosial berorganisasi. Hubungan sosial sesama karyawan yang berlangsung dengan baik akan membantu karyawan mendapatkan rasa aman dalam bekerja sehingga dapat tercipta kinerja yang baik,

Proses interaksi yang dilakukan dengan sesama rekan kerja berupa kontak sosial dan komunikasi berupa pembahasan mengenai masalah-masalah yang munculkan solusi-solusi meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja berupa interaksi yang efektif akan mampu memotivasi karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan keberhasilan mencapai tujuan bersama.

B. Rumusan Masalah

Apakah interaksi sosial berpengaruh dalam kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kalisari Batang?

C. Tujuan Penelitian

Menganalisis pengaruh interaksi sosial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kalisari Batang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan atau instansi terkait

Penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam membuat kebijakan, terutama dalam hal kinerja karyawan, mengetahui langkah-langkah yang harus diambil dengan meningkatkan interaksi sosial sesama rekan kerja dalam perusahaan atau instansi tersebut.

2. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat memberikan ide pemikiran atau referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi akademik yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Skripsi

Dalam penelitian ini disusun sistematika proposal, sehingga apa yang penulis kemukaan dapat dengan mudah untuk dipahami.

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penyusunan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori berisikan mengenai deskriptif teroris variabel penelitian meliputi interaksi sosial dan kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian mengenai pengukuran variabel populasi, sampel, jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis data dan pembahasan berisi mengenai pengujian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Penutup berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dan saran yang diharapkan ada manfaatnya bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca.